

O CONTRIBUIDOR HOLÍSTICO

Diante da afirmação de que “as grandes organizações são as que permitem que cada colaborador contribua tão plenamente quanto possível”, parece que não há contra-argumentos, certo? A realidade é que essa combinação é rara e difícil de executar.

A maioria das instituições está organizada para aproveitar apenas uma fração da capacidade de cada membro da equipe. Grande parte dessa realidade se origina do que se pode chamar “design não-intencional” – o que significa que a organização pensa que se estrutura de uma forma ideal, mas que na prática refuta o desejo inicial de otimização. Ao definirem-se títulos e papéis rígidos, recompensarem-se apenas contribuições mensuráveis e tolerarem-se territorialismos, as pessoas compreendem que só devem oferecer aquilo que lhes é solicitado e a nadar apenas em suas raias. Essa é uma boa maneira de calcificar a sua organização e inibir a habilidade de adaptação ao mundo ao redor.



Contudo, todo líder enfrenta problemas complexos, ambíguos e muitas vezes inéditos e na busca de soluções deve desempenhar o papel de estimular suas equipes para que sejam altamente colaborativas, experimentais e criativas. Dessa forma, o pensamento e as técnicas são melhoradas continuamente. Para atingir esses objetivos, grandes lideranças abraçam a verdade de que **cada um tem a capacidade de contribuir de maneiras inesperadas e valiosas** e de que aproveitar esse potencial é essencial para o desempenho ser o mais eficaz.

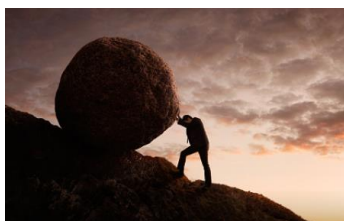
Há várias formas de lograr êxito no objetivo de aproveitar ao máximo o potencial da equipe, baseado no que se observou em destacadas organizações e em líderes exemplares:

1 – Estimule as novas ideias



Crie uma cultura em que se espera de todos, não obstante sua experiência ou cargo, a contribuição de novas ideias e perspectivas. Encoraje a tomada de risco e reuniões em grupo com *brainstormings*, sem crítica às sugestões. Celebre sempre as colaborações inesperadas, pois elas vão aprimorar o escopo do projeto ou serão o pontapé para projetos futuros.

2 – Reconheça o esforço



Descubra maneiras diferentes de incentivar as pessoas, inclusive as mais fúmidas, reconhecendo a variedade de formas de pensamento e de expressão. Insista em que haja contribuições equilibradas em reuniões. Use o silêncio para criar espaços para os colaboradores preencherem.

3 – Crie estratégias inovadoras de comunicação



Aumente ao máximo a exposição de todos às atividades que estão ocorrendo para que cada um possa identificar como contribuir mais. Publique boletins internos frequentes sobre o andamento dos projetos. Use o WhatsApp, fóruns ou aplicativos similares. Faça encontros rápidos semanais. Propicie lanches ou refeições informais em grupo. Utilize paredes ou quadros destacando todas as ideias em desenvolvimento (vide [Tome Nota sobre Kanban](#)).

4 – Estimule o aprendizado em equipe e aceite novos desafios



Busque aplicar o máximo dessas sugestões para aumentar a qualidade e impacto do seu trabalho para o seu cliente final e para as partes interessadas. Aceite propositalmente serviços desafiantes que instiguem todos a se arriscar e aprender.



E no STJ, como funciona?

Na MGSTJ utilizamos um documento chamado “Plano de Equipe”, em que o gestor do projeto elencará todos os envolvidos na execução das tarefas, não importa se é da sua unidade ou de alguma unidade de interface. Esse artefato é importante para o gestor visualizar gargalos críticos e tratar diretamente com o membro acerca dos prazos – rever um prazo de entrega, por exemplo -, fazer comunicações precisas, motivar e envolver quem precisa de mais gás em determinado momento do projeto. É neste momento que o gestor pode identificar um contribuidor holístico para sua iniciativa!

Para saber mais, [consulte a MGSTJ](#).

Dica de curso

O STJ oferece periodicamente em seu Portal de Educação a Distância um curso denominado **Passaporte Gerencial**. Um dos temas tratados é a Visão Sistêmica – uma competência que permite aos gestores enxergar o STJ de forma mais orgânica, holística e entremeada por inúmeras inter-relações, sempre em alinhamento com a visão de futuro e as diretrizes estratégicas. Para saber mais, acesse este [link](#) ou entre em contato com a Seção de Aprimoramento Gerencial e Cidadania - ramais 9209 ou 9218.

Referências:

An Ode to the Holistic Contributor, disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/ode-holistic-contributor-michael-dix>

Brown Bag Meeting, disponível em: <http://www.investopedia.com/terms/b/brown-bag-meeting.asp>



Comente

E você, o que achou desta edição do Tome Nota? Clique aqui e comente.



Participe

Participe da nossa enquete, sugerindo um tema para o próximo Tome Nota.



Registre

Se você encontrou algum erro nessa edição, clique aqui e registre ou envie um e-mail para projetos@stj.jus.br, ou ligue para os ramais: 8859 ou 8839.

EDITORIAL - TOME NOTA N. 38

TEXTO: DANIEL DE GODOY LOPES

REVISÃO: ANA CLÁUDIA DE ALMEIDA ABREU FARIA, ELAINE NÓBREGA BORGES, JOSÉ FRANCISCO ALVES, ROGÉRIO CYSNE ARAÚJO, VALÉRIA FERRAZ GUIMARÃES.